

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan , penghargaan , dan bukan sebagai alat untuk pencapaian .

Tujuan Perusahaan semata (Fadhillah , 2010) . Dalam Usahannya mencapai tujuan perusahaan terkadang dihadapkan dengan hambatan – hambatan yang mengganggu efektivitas dan efisien dalam bekerja (Timangratuogi , 2012) . Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi .

Werher dan Davis (1986) dalam Prabowo (2003) dan Munanda , Sjabadhyni , Wutun (2004 : 73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya .

Kepuasan kerja (Job Satisfaction) merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins , 2001 : 148) .

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif , mempunyai keterlibatan yang tinggi dan

kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasa kepuasan yang kurang (Sownya dan Panchanatham , 2011) .

Menurut Marihot Tua Effendi (2002 : 290) Kepuasan kerja di definisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas – tugas dalam pekerjaannya .

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003 : 91) Istilah Kepuasan Kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya . Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu ; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu . Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan , lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja .

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kebutuhan hidup , Karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja .

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011 : 263) , “ Kepuasan Kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan “.

Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik . Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja . Sedangkan Faktor Ekstrinsik menyangkut hal – hal

yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik , lingkungan kerja , interaksinya dengan pegawai / karyawan lain , sistem penggajian dan lainnya.

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan . Faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing – masing karyawan . Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya . Menurut Susilo Martoyo (2007 : 156) Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah Tingkat Absensi Karyawan , Perputaran (Turn Over) Tenaga Kerja , Semangat kerja , Keluhan – keluhan dan Masalah – masalah personalia yang vital lainnya .

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif , atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya . Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan , suka bolos , dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno , 2011 : 82) Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan . Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan .

Effendi (2002) mengemukakan bahwa stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar , hambatan – hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi , emosi , pikiran , dan kondisi seseorang .

Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Selanjutnya Mangkunegara (2008:157) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Faktor – faktor penyebab Stress Kerja . Menurut Davis dan Newstrom (dalam Margiati , 1999 : 73) Stress Kerja disebabkan Adanya tugas yang terlalu banyak , Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan , Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai , dan Frustrasi .

Robbins P. Stephens (2002 : 55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi , yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual .

Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad , 1987) Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif , dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif .

Soemanto (1987) secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi – reaksi pencapaian tujuan . Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan , kita dapat

menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberikan kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan , telah terjadi di dalam diri seseorang .

Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan karena motivasi merupakan pendorong bagi seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan sesuai dengan bidangnya masing – masing yang ada di dalam perusahaan .

Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja antara lain Tanggung Jawab terhadap pekerjaannya ,tingkat kemampuan memotivasi diri , Kebutuhan fisiologis dan Kebutuhan Psikologis .

Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi dan berlokasi di Jalan Rungkut no 7 – A Surabaya . Permasalahan yang timbul dalam Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya adalah menurunnya absensi kehadiran karyawan dalam Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya yang dapat dilihat dari tabel 1 berikut :

Tabel 1.1 : Porsentase Absensi Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Awak Bus
Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya Pada Tahun 2015-2016

| Tahun | Semester | Jumlah Karyawan | Efektif Kerja | Izin | Sakit | Alpha | Total Absensi | Porsentase Kehadiran (%) |
|-------|----------|-----------------|---------------|------|-------|-------|---------------|--------------------------|
| 2015 | I | 93 | 180 | 139 | 80 | 79 | 298 | 1,65 % |
| | II | 93 | 180 | 198 | 114 | 133 | 445 | 2,47 % |
| 2016 | I | 93 | 180 | 134 | 83 | 72 | 289 | 1,60 % |
| | II | 93 | 180 | 160 | 93 | 80 | 333 | 1,85 % |

Sumber : Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya

Gambar Tabel 1. Absensi Tingkat Kehadiran Karyawan

Dari data diatas dapat diketahui bahwa data absensi kehadiran karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya . Pada semester I tahun 2015 Porsentase Absensi Kehadiran mengalami penurunan sebesar 1,65 % . Tingkat Porsentase absensi kehadiran yang paling meningkat terjadi pada semester II sebesar 2,47 % . Absensi kehadiran pada semester I tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 1,60 % dan Semester II tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 1,85 % . Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan .

Ketika seorang karyawan karyawan tidak merasa puas dalam bekerja . Karyawan di dalam perusahaan akan malas dalam bekerja , tidak bersemangat dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan tidak hadir dalam bekerja .

Kenaikan Jumlah Absensi Kehadiran karyawan disebabkan oleh Stress kerja Karyawan Bagian Awak bus Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya mengalami stress kerja dalam bekerja . Stress Kerja yang dialami karyawan terkait dengan beban kerja yang berlebihan Apabila Perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawannya dapat membuat karyawan menjadi cepat bosan , frustasi dan jenuh dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kesehatan karyawannya jika karyawan stress dalam bekerja .

Beban Kerja yang berlebihan membuat karyawan stress dalam bekerja ini disebabkan karyawan harus mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan banyaknya persaingan dalam bidang jasa transportasi terutama transportasi online karena penumpang berpindah menggunakan jasa transportasi online agar penumpang tidak menunggu lama dan nyaman menggunakan jasa transportasi online . dengan adanya jasa transportasi online membuat karyawan Perusahaan

Umum (Perum) Damri Awak Bus tidak dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yang membuat karyawan stress dan jenuh dalam bekerja .

Stress Kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang .

. Kemangkiran yang terjadi Pada Karyawan tersebut kemungkinan juga diakibatkan oleh motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan . Selain lingkungan yang kondusif , suasana kerja nyaman , serta rekan kerja yang menyenangkan . Salah satu yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan dalam bekerja yaitu tingkat kemampuan motivasi diri dan Memenuhi kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan psikologis . Karyawan harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar karyawan tidak bermalas – malasan dalam bekerja , tidak hanya duduk – duduk santai dan tidak merokok disaat bekerja . Apabila karyawan tidak mampu memotivasi dirinya sendiri karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari dan mengakibatkan karyawan tidak hadir dalam bekerja yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun .

Robbins P. Stephens (2002 : 55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi , yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual .

Berdasarkan Fenomena diatas Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan , maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan . Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN AWAK BUS PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI SURABAYA “ .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan diatas , maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian awak bus pada Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian awak bus pada Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan diatas , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Awak Bus pada Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya ?

2. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Awak Bus pada Perusahaan Umum (Perum) Damri Surabaya ?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat Penelitian Skripsi bagi penulis adalah dapat menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan dalam bangku perkuliahan .

2. Bagi Universitas

Manfaat Penelitian bagi Universitas adalah memberikan ilmu kepada Mahasiswanya . Penelitian Skripsi ini dilakukan oleh mahasiswa dan mahasiswi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran “ Jatim Surabaya sebagai mata kuliah pada Semester akhir dan Persyaratan Lulus Skripsi .

3. Bagi Perusahaan

Manfaat Penelitian bagi perusahaan agar mahasiswa dan mahasiswi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran “ Jatim dapat membantuk dan menyelesaikan masalah stress kerja dan motivasi kerja yang terdapat dalam perusahaan .

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

